



Dossier de prensa

Nombre y cargo de la persona que responde a las preguntas

Alejandro Pedrosa Antón, CEO.

¿En qué consiste el proyecto?

Jobfie es un portal de empleo que se compromete con la experiencia del candidato. Cuando hablamos de experiencia nos referimos a la sensación que siente una persona durante la fase de búsqueda de empleo. Por ello, nuestra máxima y mayor diferencia con el resto de portales es buscar la excelencia durante el proceso de selección. De esta manera hacemos posible encontrar el mejor encaje entre el binomio empresa-trabajador.

Partiendo de este enfoque hemos creado un ecosistema digital donde trabajador y empresa pueden comunicarse libremente y llegar a crear esa conexión especial que en determinados momentos se materializa en un contrato laboral.

Para poder explicar este entorno digital primero quiero dar unas pinceladas sobre las personas que intervienen en él y de cómo conceptualizamos el proyecto.

Por un lado, se encuentran las empresas. Las hay de muchos tipos: autónomos, pymes, grandes corporaciones... Que tarde o temprano tendrán que pasar por el proceso de encontrar otras personas que les ayuden a crecer.

He aquí nuestro segundo actor, los trabajadores; personas que están dispuestas a dedicar su valioso tiempo para realizar tareas que las empresas demandan. Se caracterizan por buscar un lugar donde se encuentren cómodos, les permita crecer y además generen la riqueza suficiente como para alcanzar sus propias metas.

Partíamos de una idea que sabíamos, y aún sabemos, que es muy difícil de alcanzar, pero como una vez dijo Walt Disney: *Todos tus sueños se pueden convertir en realidad si tienes el coraje de perseguirlos.*

Y así creamos Jobfie, en mitad de una pandemia, con una de las peores situaciones laborales pero con las palabras grabadas en nuestras mentes salidas del creador de un ratón que ha hecho y sigue haciendo felices a muchas personas.

Dentro de Jobfie las empresas pueden:

Publicar ofertas de trabajo sin ningún coste. Hay dos tipos: procesos públicos o privados. La principal diferencia es que el acceso al proceso de selección en las ofertas de trabajo privadas es mediante una invitación que se envía desde la propia



herramienta. Muy útil cuando se requieren realizar pruebas a un grupo de personas ya conocido, o cuando se quiere hacer un proceso de selección interno dentro de una empresa.

Hablando de pruebas, Jobfie permite configurar un proceso de selección que una vez configurado, tendrán que realizar los candidatos que apliquen a la oferta.

Las pruebas son:

Killer questions. El candidato para acceder al proceso de selección deberá responder unas preguntas clave definidas por la empresa.

Vídeo-CV. El candidato tiene que mandar un vídeo explicando su experiencia profesional y formativa.

Vídeo-Entrevista. El candidato acordará una fecha con la empresa para realizar una vídeo-entrevista.

Test. La empresa podrá elaborar sus propios test que deberá responder el candidato para superar la fase.

Análisis de competencias. La última de las fases añadidas al proyecto. A golpe de clic la empresa podrá solicitar al candidato la realización de una prueba con base científica donde se analizan 20 competencias que permiten predecir cómo se comportará el trabajador en una situación real.

Para realizar dicha prueba el candidato primero tiene que encontrarse en un lugar que favorezca la realización de la misma. Se recomienda que esté sólo, sin ningún tipo de contratiempo que le pueda distraer.

La prueba consiste en responder un total de 187 preguntas de tipo test con 3 respuestas posibles. La duración media ronda los 30 minutos. Una vez finalizado el test, los datos son analizados por el algoritmo de Jobfie y combinados con la información del currículum vitae del candidato. El resultado es un informe que muestra un valor numérico entre el 0 y el 10 sobre 20 factores que ayudan a predecir cómo reaccionará el empleado ante una situación real.

Los 20 factores son:

Afabilidad.

Mide la capacidad de relacionarse cuando una persona se encuentra en una situación de interacción social. El grado en que la persona busca establecer contacto con otras porque encuentra satisfactorio y gratificante relacionarse con estas.

Razonamiento.



Si bien este factor está más vinculado a la inteligencia que a la personalidad, no se puede obviar que tener mayor o menor capacidad intelectual afecta al modo en que vemos el mundo y actuamos en él. No sustituye a la evaluación que se realiza mediante test de inteligencia, pero modula el significado del resto del perfil.

Estabilidad emocional.

Este factor se refiere principalmente a la estabilidad de la persona.

Dominancia.

El factor dominancia se refiere a la capacidad de ser independiente.

Impulsividad.

Indica la capacidad motivacional y las ganas de hacer cosas.

Atención a las normas.

Hace referencia a la capacidad de acatar el orden establecido y la aceptación de los valores morales.

Atrevimiento.

Indica la capacidad motivacional y las ganas de hacer cosas.

Sensibilidad.

Este factor indica la presencia de sensibilidad en la persona.

Susplicia.

El nivel de confianza o desconfianza hacia los demás.

Abstracción.

Esta escala constituye una medida del sentido práctico.

Privacidad.

Evalúa el grado de apertura que muestra la persona ante los demás.

Culpabilidad.

Se refiere a la capacidad de hacerse responsable de las cosas.

Apertura al cambio.

Esta escala indica la capacidad de apertura mental o el respeto a los modos de hacer tradiciones.

Autosuficiencia.

Refleja la capacidad de tomar las propias decisiones.

Autocontrol.



Implica medir el control emocional y comportamental.

Tensión.

Se refiere al nivel de nerviosismo de la persona.

Ansiedad.

Se refiere al grado de ansiedad de la persona.

Extraversión.

Mide la facilidad para relacionarse.

Socialización controlada

Mide el grado de socialización.

Independencia

Refleja el grado de dependencia de la persona.

Los resultados se basan en un estudio científico que partió de la Universidad de Illinois que estudia el significado de la propia personalidad y del propio comportamiento realizado por el candidato, lo que no necesariamente refleja la percepción que los demás tienen de él.

Por ello mismo, la precisión de los resultados depende de la sinceridad del candidato al responder al cuestionario y de su nivel de conocimiento sobre sí mismo.

Los resultados son contrastados con los de un gran número de personas que ha respondido el cuestionario.

No existen aspectos correctos o incorrectos de la personalidad: cada estilo posee sus ventajas y desventajas. No obstante, algunos temperamentos serán más adecuados que otros para determinadas actividades, ocupaciones o intereses.

Los resultados del cuestionario generalmente tienen una validez de 12 meses tras su realización.

La finalidad de esta herramienta es avanzar en el campo de la selección de personal y utilizar esta información para hacer más preciso el criterio de decisión cuando se selecciona a un candidato. Además, reduce las posibilidades de colocar a una persona en un puesto en el que no va a desempeñar correctamente sus funciones, lo que se traduce en un trabajador infeliz.

A partir de ahora, los departamentos de recursos humanos podrán seleccionar en base al nivel de extraversión o la capacidad de relacionarse con otros, esencial para puestos de teleoperador. O, por otro lado, se podrá decidir si es lo suficientemente cooperativo como para trabajar dentro de un equipo.



La empresa tendrá acceso a dos informes:

Un documento individual con los resultados del candidato y un manual de interpretación de los resultados.

Una tabla comparativa con el resto de candidatos que ha participado en el proceso para facilitar la elección de la persona que mejor se adapte al puesto de trabajo.

¿Por qué es innovador?

El uso de pruebas donde se analiza la personalidad del aspirante en un proceso de selección tradicional es algo que se lleva ya realizando durante tiempo y está totalmente probado que beneficia el resultado del proceso. Sin embargo, suelen ser puestos de trabajo intermedios o altos. Muchas veces precisan de expertos en el campo para poder interpretar los resultados y no está ligado a la información del currículum vitae.

Jobfie ofrece una solución digital, escalable y para cualquier tipo de empresa y puesto de trabajo. Añadiendo al algoritmo todo el big data que un portal de empleo puede extraer del conjunto de procesos de selección realizados y currículums analizados.

De esta manera Jobfie se convierte en el primer portal de empleo español y generalista basado en un modelo de suscripción donde la empresa puede realizar un análisis de la conducta humana a una persona sin necesitar un departamento de psicología.

¿En qué tecnología se basa?

A nivel tecnológico Jobfie se divide en dos secciones.

La web donde las empresas publican ofertas y los candidatos suben sus Cvs. Principalmente son tecnologías web.

Y por otro lado el algoritmo, que se encarga de generar el análisis de competencias en base a la combinación de 187 preguntas y la formación y experiencia extraída del CV del candidato.

Para ello utilizamos tecnologías de procesamiento del lenguaje natural y minería de textos que permiten al algoritmo entender la información, con modelos matemáticos propios del campo de la inteligencia artificial y técnicas de big data que generan los resultados del informe.

¿Qué ventajas tiene?

Actualmente las empresas en un proceso de selección fundamentan su decisión en base a las competencias que tiene un candidato.



La palabra “competencias” es un concepto que está relacionado con la experiencia, la formación y la forma de ser de la persona.

Es por ello que las dos primeras se pueden comprobar objetivamente gracias al CV, sin embargo, la última normalmente es en base a la intuición, buena o mala, del entrevistador. Es por ello que las grandes corporaciones cuentan con grandes departamentos de recursos humanos que permiten cuantificar esta información con pruebas psicométricas objetivas que eliminan el carácter distorsionador que pueda incorporar el entrevistador a los resultados del proceso.

Sin embargo, no todas las empresas disponen de los medios y recursos para realizar este tipo de pruebas. Así, Jobfie es la herramienta que permite a cualquier empresa que no disponga de los medios necesarios, tener un informe objetivo sobre la conducta del individuo.

Así, el hecho de contar con un sistema que permite entender el comportamiento de una persona aporta las siguientes ventajas:

1. En los procesos de reubicación o mejora interna dentro de una empresa, este sistema permite colocar al empleado en un puesto más cercano a sus competencias.
2. En un proceso de selección donde el entrevistador no conoce a los trabajadores, tiene una información muy útil para mejorar en la toma de decisión para un posible puesto de trabajo. Por ejemplo, si está buscando un comercial podrá saber la capacidad de relacionarse que tiene el candidato o candidata. O, por otro lado, se podrá decidir si es lo suficientemente cooperativo como para trabajar dentro de un equipo.

Para aquellas personas escépticas con estas pruebas de psicometría aplicada, Jobfie les invita a utilizar el periodo de prueba de 90 días donde se puede comprobar cómo puede mejorar la toma de decisiones en un proceso de selección.

¿Qué ahorro supone?

El servicio conlleva un coste de 30€ mensuales y se pueden generar todos los informes que necesite la empresa y a mayores el resto de servicios que ofrece el portal.

Si lo comparamos con otros servicios que ofrecen el análisis de personalidad, el ahorro es en precio ya que este tipo de pruebas psicométricas las podemos encontrar con precios que oscilan desde los 10 a 50 euros por informe.

Si lo comparamos a no utilizar este tipo de pruebas, el ahorro no es inmediato, sino que se encuentra a largo plazo. El uso de pruebas objetivas de personalidad mejora la probabilidad de éxito en la contratación. Permite disminuir la probabilidad de contratar personas en puestos equivocados. Esto es algo que ambas partes desean



evitar ya que genera un alto nivel de frustración. La empresa tiene que decidir prescindir de una persona que acaba de incorporar o mantenerle a sabiendas que la productividad no es la esperada. Todo ello se resume en un sobrecoste que puede llegar a suponer de media 3 nóminas de un trabajador.

¿Cuándo arrancó el proyecto? ¿Cuándo se va a terminar?

Todo comenzó en septiembre de 2020 y nos encontramos en la primera etapa del proyecto. Es muy pronto para decir cuándo va a terminar, aún nos quedan algunas preguntas por dar respuesta. Nuestro siguiente paso es encontrar cuál o cuáles de los parámetros analizados son los más importantes para cada puesto de trabajo.

¿Es pionero? ¿En qué se diferencia de los existentes?

Los portales de empleo españoles actuales se centran en la primera etapa de un proceso de selección que es la captación de candidatos. Para ser honesto, lo hacen francamente bien y por ello su modelo de negocio se basa en cobrar por oferta de trabajo.

Nosotros queremos ser el primer portal de empleo generalista español pionero en la segunda etapa, la selección y evaluación de candidatos. Lo que nos permite complementar a todos aquellos portales cuyo servicio se limita exclusivamente a buscar currículums para ofertas de trabajo.

Además, somos un portal de empleo que apuesta por un modelo en el que publicar ofertas de trabajo siempre será gratis, nuestros servicios de pago son los de selección.

Actualmente contamos con 4 fases (vídeoCV, test, vídeo-entrevista y análisis de competencias) lo que nos hace una de las herramientas españolas más completas del mercado y queremos seguir por este camino.

¿Cómo se os ocurrió desarrollar un proyecto de estas características?

Desde el año pasado llevamos ofreciendo paralelamente un servicio puramente digital que llamamos Jobfie Hunting (<https://www.jobfie.es/seleccion-de-candidatos>) en el que las empresas nos solicitan un perfil, normalmente perfiles intermedios o altos, buscamos dichos candidatos y se los presentamos a la empresa adjuntando varios informes de compatibilidad con el puesto. Todo en menos de 15 días. Uno de los informes que entregamos es el análisis de las competencias del candidato.

Vimos que un alto porcentaje de las empresas basaban su última decisión en esta información que permite hacerse una idea de cómo iba a reaccionar el empleado en un supuesto real.



Jobfie.es - El portal de empleo que se compromete con la experiencia del candidato

Jobfie es un portal que busca la excelencia en la selección de candidatos y nos dimos cuenta en ese momento que incluir esta prueba sería una apuesta muy valiosa y diferencial. Nuestra idea era la de crear un algoritmo que combinara esta información con la formación y la experiencia extraída de los currículums de la plataforma. Una simbiosis perfecta.

Ya no sólo para las empresas que quieran hacer todo el proceso con nosotros, recibir currículums y evaluarlos, sino para todas aquellas que ya tienen solucionada la fase de recepción curricular, pero precisan de una herramienta que les facilite la tarea de selección y evaluación.

Y así fue como empezó todo.

¿Se ha probado en algún sitio? ¿Dónde? ¿Con qué resultados?

Llevamos desde el año pasado utilizando este sistema de evaluación para procesos internos. En total ya ha sido probado con más de 250 personas y hemos obtenido grandes resultados con una precisión superior al 90%.

¿Ya existen empresas y organizaciones interesadas en él?

¿Cuáles? ¿De qué sectores?

Antes de comenzar a ejecutar el proyecto, lanzamos una encuesta interna a un grupo de empresas que confirmó el interés de este tipo de pruebas en el portal.

Desde el 27 de enero se lanzó comercialmente el servicio y ya lo tienen disponible las más de 600 empresas que buscan y seleccionan personal desde Jobfie.

¿Qué planes de futuro tenéis?

Desde Jobfie buscamos la excelencia y queremos seguir innovando dentro del área de la psicometría aplicada.

El siguiente paso es identificar qué parámetros son mejores indicadores para una mejor contratación.

También haremos un gran esfuerzo y pedimos ayuda a todas las instituciones para convencer a las empresas de la importancia de utilizar este tipo de herramientas que permiten conocer mejor a las personas y colocarlas en puestos donde van a desempeñar correctamente sus funciones.